

Management Insight

Jurnal Ilmiah Manajemen

*Lizar Alfansi
Fachri Eka Saputra*

*Trisna Murni
Sri Warsono*

Chairil Afandy

Rina Suthia Hayu

*Muhammad Ikbāl
Nurmadi Harsa
Berto Usman*

*Angga Kurniawan
Syamsul Bachri*

*Lisa Martiah Nila Puspita
Rosita*

Isma Coryanata

Rekonseptualisasi Konstruk Orientasi Layanan Organisasi
Pada Sektor Perbankan Kota Bengkulu

Revitalisasi Budaya Kerja untuk Menciptakan Kelestarian
Lingkungan, Kemampuan Berwirausaha, Peningkatan
Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat Kawasan Hutan di
Kabupaten Bengkulu Utara

Pengaruh Manajemen Aset terhadap Optimalisasi Aset Tetap
(Tanah dan Bangunan) Pemerintahan Daerah (Studi Kasus di
Kota Bengkulu)

Pengaruh Tiket *Online (E-Ticketing)* dan Harga Tiket Murah
pada Penerbangan Lion Air terhadap Minat Konsumen
Menggantikan Jasa Transportasi Bus PO. SAN Bengkulu

Pengaruh *Audit Delay, Size, Profitability*, dan *Age* terhadap
Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan pada Perusahaan
Manufaktur di Bursa Efek Indonesia

Analisis Kualitas Pelayanan Jasa Pada KFC Jl. Soeprapto Kota
Bengkulu (*Aplikasi Quality Function Deployment*)

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap pada Perubahan
Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Intervening (Studi
Empiris pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Bengkulu)

Komitmen Organisasi, Desentralisasi dan Budaya Organisasi
terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Senjangan
Anggaran

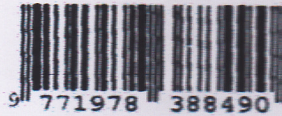
Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Management Insight

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1978-3884



- Penanggung-jawab : Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
- Ketua Dewan Editor : Rina Suthia Hayu, SE., MM
- Dewan Editor : 1. Prof. Dr. Kamaludin, SE., MM
2. Dr. Drs. Syaiful Anwar AB., SU.
3. Dr. Efed Dartta Hadi, SE., MBA.
4. Dr. Drs. Darmansyah, MM.

Dewan Pakar:

- | | |
|---|--|
| 1. Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D. | Universitas Bengkulu |
| 2. Prof. Dr. H. Suryana Sumantri, S.Psi., MT. | Universitas Padjadjaran Bandung |
| 3. Prof. Dr. H. Moeljadi, SE., M.Si., M.Sc. | Universitas Brawijaya Malang |
| 4. Asmai Ishak, M.Bus., Ph.D. | Universitas Islam Indonesia Yogyakarta |
| 5. Yunizar, SE., M.Sc., Ph.D. | Universitas Padjadjaran Bandung |
| 6. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D | Universitas Islam Indonesia Yogyakarta |
| 7. Slamet Widodo, SE., MS., Ph.D. | Universitas Bengkulu |
| 8. Dr. Fahrudin JS Pareke, SE., M.Si | |
| 9. Dr. Suherman, SE., M.Si. | Universitas Negeri Jakarta |
| 10. Dr. Suharnomo, SE., M.Si. | Universitas Diponegoro Semarang |
| 11. Dr. Ansir, SE., M.Si. | Universitas Haluuleo Kendari |

- Sekretaris Administrasi : Anggri Puspita Sari, SE., M.Si
- Staf Administrasi : 1. Sefrianti Eka Putri, SE., M.Si.
2.. Berto Usman, SE., M.Sc
3. Fachri Eka Putra, SE., M.Sc

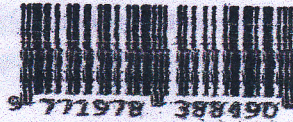
Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kota Bengkulu
Telpon 0736-21170

Management Insight

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1978-3884



Volume 8, Nomor 1, April 2013

Rekonseptualisasi Konstruksi Orientasi Layanan Organisasi Pada Sektor Perbankan Kota Bengkulu 1-12

Lizar Alfansi & Fachri Eka Saputra

Revitalisasi Budaya Kerja untuk Menciptakan Kelestarian Lingkungan, Kemampuan Berwirausaha, Peningkatan Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat Kawasan Hutan di Kabupaten Bengkulu Utara. 13-26

Trisna Murni & Sri Warsono

Pengaruh Manajemen Aset terhadap Optimalisasi Aset Tetap (Tanah dan Bangunan) Pemerintah Daerah (Studi di Kota Bengkulu) 27-41

Chairil Afandy

Pengaruh Tiket Online (E-Ticketing) dan Harga Tiket Murah pada Penerbangan Lion Air terhadap Minat Konsumen Menggunakan Jasa Transportasi Bus PO. SAN Bengkulu 41-66

Rina Suthia Hayu

Pengaruh Audit Delay, Size, Profitability, dan Age terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia 67-79

Muhammad Ikbal, Nurmaidi Narsa, Berto Usman

Analisis Kualitas Pelayanan Jasa Pada KFC Jl. Soeprapto Kota Bengkulu (Aplikasi Quality Function Deployment) 80-93

Angga Kurniawan & Syamsul Bachri

**Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap pada Perubahan Organisasi:
Komitmen Organisasi sebagai Intervening (Studi Empiris pada Lembaga
Keuangan Syariah di Kota Bengkulu)**

94-105

Lisa Martiah Nila Puspita, Rosita

**Komitmen Organisasi, Desentralisasi dan Budaya Organisasi terhadap
Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran**

105-115

Isma Coryanata

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kota Bengkulu
Telpon 0736-21170**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP PADA
PERUBAHAN ORGANISASI: KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI INTERVENING
(Studi Empiris pada Lembaga Keuangan Syariah
di Kota Bengkulu)**

Lisa Martiah Nila Puspita

Rosita

*Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu
Alumni Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*

Abstract. *This study aimed to investigate the influence of Islamic work ethic attitudes on organizational change with organizational commitment as an intervening variable. The population in this study is the manager and employee in the finance department of Islamic financial institutions. The sample of the study was the manager and employees of the finance department at Islamic financial institutions in Bengkulu city. The data used are primary data, obtained by distributing questionnaires to the respondents.*

Hypothesis testing is used multiple regression to test the first hypothesis, a third. To test the second hypothesis used simple regression. The results of hypothesis testing showed that there was no direct positive effect between Islamic work ethic and attitudes on organizational change. While the results of hypothesis testing indirectly found that organizational commitment as an intervening variable also can not mediate the Islamic work ethic attitudes on organizational change.

Keywords: *Islamic Ethics, Organizational Commitment, Attitude on Organizational Change*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sebuah organisasi saat ini harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang demikian cepat. Beberapa langkah yang ditempuh adalah dengan memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja, serta konflik sosial di dalam organisasi. Proses perubahan mengakibatkan terjadinya pembaharuan dan perbaikan organisasi serta sikap-sikap yang berbeda dalam tugas-tugas keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja dan konflik-konflik sosial dalam organisasi (Hopwood, 1990) dalam Yousef (2000). Salah satu faktor yang menyebabkan munculnya sikap berbeda akibat proses perubahan tersebut adalah etika kerja. Burhanudin (1997) dalam Aji (2003) mengemukakan etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup baik secara pribadi maupun kelompok.

Beberapa tahun terakhir ini telah terjadi penurunan kepercayaan publik pada dunia bisnis yang melibatkan etika profesi akuntan. Berbagai pelanggaran etika tersebut seharusnya tidak terjadi apabila setiap akuntan mempunyai

pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Menurut Asifudin (2004) etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja Islami.

Selain etika, faktor lain yang mempengaruhi sikap terhadap perubahan, adalah komitmen organisasi. Jika elemen-elemen yang ada di dalam sebuah organisasi memiliki komitmen yang sedemikian kuat, maka ketika terjadi sebuah proses perubahan, komitmen terhadap organisasi relatif akan memunculkan sikap yang menghambat diterimanya perubahan tersebut.

Menurut Prasetyo (2010) organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari etika Islam dan komitmen organisasi adalah lembaga keuangan Islam atau lebih dikenal dengan lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan ekonomi masyarakat. Di dalamnya terjadi suatu penghimpunan dana dari masyarakat, kemudian dana tersebut kembali disalurkan ke masyarakat untuk berbagai macam kebutuhan dalam batasan hukum Islam. Lembaga keuangan syariah di kota Bengkulu merupakan lembaga yang baru beroperasi dalam kurun waktu 10 tahun terakhir dan perkembangannya saat ini digolongkan cukup pesat. Hal ini mendorong peneliti untuk meneliti apakah etika kerja Islam dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi sikap pada perubahan di lembaga keuangan tersebut.

Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan sikap pada perubahan organisasi, serta pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap pada perubahan organisasi itu sendiri. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan masukan kepada akuntan manajemen perusahaan umumnya dan lembaga keuangan syariah khususnya untuk mempertahankan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam menyikapi terjadinya perubahan di lingkungan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Teori ini dikembangkan oleh Heider (1925) dalam Anik (2003) yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu.

Etika Kerja

Menurut Koentjoroningrat (1980) dalam Asifudin (2004) mengemukakan bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang

lain. Menurut Madjid (1992) etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari kata etos terkandung makna "etika" yang merujuk pada makna akhlak yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.

Etos kerja berdasarkan etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, yang dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik.

Etika Kerja Islam

Asifudin (2004) mengungkapkan bahwa persamaan etos kerja non agama dengan etos kerja Islami memiliki persamaan dan perbedaan. Dalam penelitiannya, ia berpendapat bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang berpedoman dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.

Asifudin (2004) menjelaskan Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Terkait dengan *aqidah* dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja Islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh *ridha* Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Allah SWT, yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai (Q. S. Al-Kahf 18:110) yang artinya:

*"Barang siapa mengharap akan menemui tuhan
hendaklah dia beramal dengan amal saleh dan janganlah ia
mempersatukan dalam menyembah Tuhannya dengan
sesuatu apapun."*

Komitmen Organisasi

Steers (1985) dalam Fitria (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (1985) dalam Fitria (2003) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi tersebut, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Perubahan adalah sesuatu yang wajib terjadi terhadap segala sesuatu di bumi ini. Filosofi mendasar inilah yang harus diyakini oleh semua pimpinan atas bawahannya. Yang perlu dipahami adalah bahwa segala perubahan terjadi dengan proses, tidak ada perubahan tanpa melalui proses. Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional Sumber Daya Manusia (SDM) dan semua karyawan.

Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler dan Jackson, 1997). Robbins (1996) dalam Khikmah (2005) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana (*planned change*): (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Penelitian terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Persepsi tentang etika perilaku kesuksesan manajer berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, juga terhadap setiap aspek gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Visweswaran dan Deshpande, 1996) dalam Jamil (2007). Hasil *path analysis* yang dilakukan Jamil (2007) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi sikap terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap perubahan sikap organisasi adalah sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi

Path analysis yang dilakukan Jamil (2007) mengindikasikan bahwa Variabel etika kerja Islam khususnya pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* dipengaruhi karena

individu menginginkan, variabel *continuance commitment* dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan dan variabel *normative commitment* dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban. Oleh karena itu perkembangan individu yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para akuntan akan berpengaruh pada *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Jadi mereka yang etika kerja islamnya tinggi akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

H2: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Jamil (2007) mengungkapkan bahwa hasil dari analisis jalur, mengindikasikan bahwa komitmen organisasi secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi sikap terhadap perubahan organisasi. Maka hipotesis ketiga yang dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu dalam penelitian (Cooper, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah manajer keuangan dan pegawai bagian keuangan di lembaga keuangan syariah. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi responden dari suatu penelitian (Sugiyono, 2010). Sampel dari penelitian ini adalah manajer keuangan dan pegawai bagian keuangan di lembaga keuangan syariah di kota Bengkulu. Peneliti menggunakan metode *area sampling* yakni yang ada di kota Bengkulu saja.

Dengan demikian diperoleh jumlah responden yang mewakili sampel yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 37 responden dari 50 kuesioner yang disebar

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode survei. Metode ini merupakan metode pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari jawaban responden. Diperoleh dari kuesioner yang disebar dengan metode *personally administered questionnaires* yaitu peneliti menyebarkan secara langsung kuesioner yang dilakukan dalam rentan waktu 1 sampai 5 hari.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang mempelajari tentang susunan, penyajian data, yaitu dengan deskripsi data atau penggambaran data yang diperoleh. Pramesti (2006) Gambaran umum mengenai responden dalam penelitian ini dijelaskan dengan tabel distribusi Frekuensi yang menunjukkan umur responden, pendidikan responden, dan lama bekerjanya responden. Menurut Robert dan Dauglas (1996) distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam

beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya pengamatan dalam setiap kelas yang tidak tumpang tindih. Sedangkan untuk memberikan deskripsi tentang karakter variabel (etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap-sikap terhadap perubahan organisasi) digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka modus, kisaran skor dan *standar deviasi*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata, nilai tengah, dan standar deviasi dapat digunakan tabel statistik deskriptif di bawah ini:

Tabel 1.
Statistik deskriptif variabel penelitian

	N	Rentang Teoritis	Rata- rata teoritis	Rentang Aktual	Rata- rata Aktual	Standar Deviasi
Etika Kerja Islam	37	17-85	51	60-85	73,1	5,28
Komitmen Organisasi	37	24-120	72	79-116	95,3	9,19
Sikap Pada Perubahan Organisasi	37	18-90	54	32-86	59,5	11,9

Sumber : data Primer diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, jawaban responden pada masing-masing variabel terlihat memberikan informasi yang menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini, yaitu etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi cenderung masuk kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata aktual seluruh variabel yang lebih tinggi dari pada nilai rata-rata teoritis tiap variabel. Berarti sebagian besar responden memberikan jawaban pada setiap item pertanyaan dengan skala besar dan variasi jawaban adalah homogen.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur variabel yang akan diukur instrumen tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan

Coefficient correlation pearson yaitu dengan menghitung korelasiantar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006). Variabel etika kerja Islam terdiri dari 17 item pertanyaan, variabel komitmen organisasi terdiri dari 24 item pertanyaan, sedangkan variabel sikap pada perubahan organisasi terdiri dari 18 item pertanyaan.

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 16 menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* masing-masing instrument terhadap skor butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap-sikap pada perubahan organisasi adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrument penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Ringkasan hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
	<i>Correlation</i>	
Etika Kerja Islam	0,332* - 0,506***	Valid
Komitmen Organisasi	0,329* - 0,661**	Valid
Sikap Pada Perubahan Organisasi	0,549** - 0,768**	Valid

Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen akan dikatakan reliabel bila *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2006). Ringkasan hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas Komitmen Organisasi

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,804	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,9	Reliabel
Sikap Pada Perubahan Organisasi	0,927	Reliabel

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan **Hipotesis Pertama**

Pengujian hipotesis pertama menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan persamaan regresi pertama. Hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi. Tabel Hasil analisis regresi untuk hipotesis pertama (H1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis I dan III

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_3 X_2 + e_1$$

	F	Koefisien Standar	t	Signifikansi
Etika Kerja Islam	1,605	0,0006	0,035	0,972
Komitmen Organisasi	1,605	0,291	1,651	0,108

Sumber : data Primer diolah, 2012

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki standar koefisien sebesar 0,006 terhadap sikap pada perubahan organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,972 yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi tidak dapat diterima (ditolak).

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua menggunakan regresi linier sederhana. Hipotesis kedua yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Tabel Hasil analisis regresi untuk hipotesis pertama (H2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis II

$$X_2 = \beta_2 X_1 + e_2$$

	Adjusted R ²	F	Koefisien Standar	t	Signifikansi
Etika Kerja Islam	0,113	5,583	0,371	2,363	0,024

Sumber : data Primer diolah, 2012

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki koefisien positif sebesar 0,371 terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima (H₂ diterima). Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel etika kerja Islam (X₁) terhadap komitmen organisasi (X₂).

Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan regresi linier berganda. Hipotesis ketiga yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi. Tabel Hasil analisis regresi untuk hipotesis ketiga (H3) dapat dilihat pada tabel hipotesis pertama. Berdasarkan hasil regresi tabel di atas dengan menggunakan regresi linier sederhana diketahui bahwa tingkat signifikansi > 0,05 mengindikasikan pengujian hipotesis ketiga tidak diterima. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi tidak dapat diterima (ditolak). Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap sikap pada perubahan organisasi (Y).

Pembahasan

Dalam penelitian ini diuji tentang pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap pada perubahan organisasi yang mana komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel intervening dan variabel independen, etika kerja Islam sebagai variabel independen dan sikap pada perubahan organisasi sebagai variabel dependen. Dilakukan diuji regresi untuk melihat pengaruh keseluruhan variabel bebas yaitu etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap sikap pada perubahan organisasi dan uji intervening untuk melihat apakah komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai variabel intervening. Hasil pengujian antara etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasi menghasilkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi $> 5\%$ (0,05), sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi tidak dapat diterima (ditolak).

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (H1) yaitu etika kerja Islam berpengaruh secara tidak signifikan terhadap sikap pada perubahan organisasi, hal ini dapat berarti bahwa tingginya etika kerja Islam di lembaga keuangan syariah tidak dapat dipastikan bahwa sikap pada perubahan organisasinya semakin meningkat juga. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena berkaitan dengan lingkungan budaya organisasi. Lingkungan budaya organisasi cenderung sudah memiliki karakteristik-karakteristik permanen dan relatif stabil. Pada dasarnya penolakan ini disebabkan anggota-anggota organisasi menginginkan kondisi yang stabil di mana pada kondisi ini akan memberi suatu tingkat stabilitas dan perilaku-perilaku yang dapat diperkirakan walaupun dengan penolakan ini akan menghambat adaptasi dan kemajuan organisasi (Robins, 2003). Hasil pengujian hipotesis pertama ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil (2007) yang menemukan bahwa etika kerja Islam seorang akuntan berpengaruh kuat terhadap sikap pada perubahan organisasi sehingga penelitian ini dinyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikan $< 5\%$ (0,05). Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Alasan penerimaan hipotesis ini karena seorang manajer atau pegawai bagian keuangan di lembaga keuangan syariah yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi selalu memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jamil (2007) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada etika kerja Islam tersebut, apabila terdapat goncangan atau permasalahan dalam lembaga keuangan syariah tetap akan menjadikan manajer atau pegawai bagian keuangan itu berkomitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga (H3) yaitu komitmen organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap sikap pada perubahan organisasi, hal ini dapat berarti bahwa tingginya komitmen organisasi di lembaga keuangan syariah tidak dapat dipastikan bahwa sikap pada perubahan organisasinya semakin meningkat juga. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi secara langsung. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini tidak diterima (ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa seorang manajer atau pegawai keuangan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi belum tentu akan mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasinya. Perbedaan hasil penelitian ini diduga karena berkaitan dengan sampel penelitian dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi sampel penelitian adalah akuntandi BPKP dan KAP sehingga hasilnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada manajer dan pegawai keuangan di lembaga keuangan syariah. Hasil pengujian hipotesis ketiga ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil (2007) yang menemukan bahwa komitmen organisasi seorang akuntan berpengaruh kuat terhadap sikap pada perubahan organisasi sehingga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta dari hipotesis yang telah disusun dan diuji pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi, hal ini berarti bahwa manajer dan pegawai lembaga keuangan syariah yang memiliki etika kerja Islami belum tentu dapat menerima perubahan pada organisasi tempat mereka bekerja karena manajer dan pegawai keuangan lebih menyukai lingkungan budaya organisasi yang cenderung sudah memiliki karakteristik-karakteristik permanen dan relatif stabil.
2. Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti bahwa manajer dan pegawai lembaga keuangan syariah yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi selalu memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasinya.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa seorang manajer atau pegawai keuangan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi belum tentu akan mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasinya.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini data terdistribusi tidak normal. Hal ini disebabkan kecilnya jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini. Akibatnya, hasil analisis data menunjukkan 2 dari 3 hipotesis yang dikembangkan tidak dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Gunawan. 2003. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. [Http://eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id). Thesis Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro.
- Alfianto, Nasron. 2002. *"Pengaruh Etika Kerja Akuntan Terhadap Komitmen Profesi Dan Komitmen Organisasi"*. [Http://eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id). Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro.

- Allen, N. J., and Meyer. 1993 *"The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organizations"*. Journal Of Occupational Psychology, 63 (1)1-18.
- Anik, Sri., and Arifuddin. 2003. *"Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi"* Jurnal Manajemen Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Asifudin, A, Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Caplow, T. 1983. *"Psychological Foundations Of Organisational Behavioral "* 2nd. Glenview Il Scott, Foresman And Company.
- Cooper, Donald, R.1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 Edisi Kelima. Jakarta Erlangga.
- Darwish, Yousef. 2000. *"Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethics And Attitudes Toward Organizational Change"*. Human Relationship Vol 53 (4): 513-537).
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2009. *Alquran Dan Terjemahannya*. Jakarta. PT. Sygma Examedia Arkanleema
- Fitria, Astria. 2003. *"Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening"*. [Http://eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id). Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Sistem Informasi.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jamil, Alwiyah. 2007. *"Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator"*. [Http://eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Tesis.
- Januarti, Indira., dan Ashari Bunyanudin. 2006. *"Pengaruh komitmen Organisasi dan keterlibatan kerja Terhadap hubungan antara etika kerja islam Dengan sikap terhadap perubahan organisasi"*. Jurnal Fakultas ekonomi universitas diponegoro. Semarang
- Khikmah, S, Noor. 2005. *"Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"*. Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Sistem Informasi Akuntansi.
- Majid, Nurcholish. 1992. *"Islam Doktrin Dan Peradaban"*. Yayasan Wakaf Paramadina.
- Prasetyo, A, Dwi. 2010. *Pelaksanaan Akad Wadi'ah di Lembaga Keuangan Syariah (Studi di BMT Hira Gabungan, Tanon, Sragen)*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta Sekaran, Uma. 2006. *Research methods for business*. Edisi empat, buku dua. Salemba empat. Bandung.
- Schuler, Randall., and Susan Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta

- Shubkhi, A, Mahmud. 2001. *Filsafat Etika*. Badan Penerbit PT Serambi Ilmu Semesta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15. Alfabeta. Bandung
- Suparman, Syukur. 2004. *"Etika Religius"* Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar.
- Supranto. 2001. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Erlangga. Ketchand.
- Yousef, Darwish. 2000, *"Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethics And Attitudes Toward Organizational Change"*. Human Relationship vol 53 (4): 513-537).